



No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>											
1	Transformacion institucional	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	Porcentaje de avance del plan de acción de acuerdo con las actividades planeadas	2024-01-01 2024-12-31	Cumplimiento PETI	60%	24%	100%	Carpetas con los diferentes documentos de soporte	Z:\EDL DG\2024\OIDT\Evidencias Semestre 2	
					Cumplimiento PTD						
					Cumplimiento PESI						
					Cumplimiento PTRSI						
0											
2	Transformacion institucional	Proyecto de Innovación Pública	Porcentaje de avance del plan de acción de acuerdo con las actividades planeadas	2024-01-01 2024-12-31	Implantación del modelo c	10%	4%	80%	Carpetas con los diferentes documentos de soporte	Z:\EDL DG\2024\OIDT\Evidencias Semestre 2	
					Implantación de un sistem						
					Puesta en funcionamiento						
					0						
0											
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>											
3	Transformacion institucional	Promoción de los valores asociados al código de integridad del INM	Actividades realizadas sobre actividades planeadas (1 actividad semestral)	2024-01-01	Actividad para promover li	10%	3%	67%	Carpetas con los diferentes documentos de soporte	Z:\EDL DG\2024\OIDT\Evidencias Semestre 2	
					Gestión en la materializac						
					Actividad de retroalimenta						
					0						
0											
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>											
4	Transformacion institucional	Fomentar la calidad del servicio en lo que concierne a atención de incidentes y casos por parte de la OI DT	Informes mensuales en los que se evidencian cumplimientos en tiempos establecidos superiores al 80%	2024-01-01 2024-12-31	Calidad del servicio en ate	10%	5%	100%	Carpetas con los diferentes documentos de soporte	Z:\EDL DG\2024\OIDT\Evidencias Semestre 2	
					Gestión en la materializac						
					Habilitación de mecanisn						
					0						
0											
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>											
5	Transformacion institucional	Fomentar el trabajo en equipo y la capacitación del mismo	Evidencias de jornadas de integración así como de capacitaciones realizadas por el equipo de trabajo	2024-01-01 2024-12-31	Actividades de integración	10%	4%	100%	Carpetas con los diferentes documentos de soporte	Z:\EDL DG\2024\OIDT\Evidencias Semestre 2	
					Retroalimentación frente a						
					Fortalecimiento de las cor						
					0						
0											
<b>Total</b>						<b>100%</b>					
FECHA: 2024-12-31 VIGENCIA: 2024						Firma del Superior Jerárquico			 Firma del Gerente Público		

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>														
1	Transformacion institucional	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	Porcentaje de avance del plan de acción de acuerdo con las actividades planeadas	2024-01-01 2024-12-31	Cumplimiento PETI	60%	24%	100%	36%	100%	100%	60%	Carpetas con los diferentes documentos de soporte	Z:\EDL DG\2024\O\DT\Evidencias Semestre 2
					Cumplimiento PTD									
					Cumplimiento PESI									
					Cumplimiento PTRSI									
0														
2	Transformacion institucional	Proyecto de Innovación Pública	Porcentaje de avance del plan de acción de acuerdo con las actividades planeadas	2024-01-01 2024-12-31	Implantación del modelo de gestión y gobierno de tecnologías de la información	10%	4%	80%	6%	100%	92%	9%	Carpetas con los diferentes documentos de soporte	Z:\EDL DG\2024\O\DT\Evidencias Semestre 2
					Implantación de un sistema de control de acceso con el uso de reconocimiento facial									
					Puesta en funcionamiento del esquema de gobernanza de la Arquitectura Institucional									
					0									
0														
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>														
3	Transformacion institucional	Promoción de los valores asociados al código de integridad del INM	Actividades realizadas sobre actividades planeadas (1 actividad semestral)	2024-01-01 2024-12-31	Actividad para promover los valores propios del INM establecidos en la resolución 161 de 2020	10%	3%	67%	7%	100%	90%	9%	Carpetas con los diferentes documentos de soporte	Z:\EDL DG\2024\O\DT\Evidencias Semestre 2
					Actividad para promover los valores establecidos por el DAFP en la política de integridad									
					Actividad de retroalimentación frente a cómo los colaboradores entienden desde su rol y el aporte que pueden hacer el cumplimiento de los valores									
					0									
0														
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>														
4	Transformacion institucional	Fomentar la calidad del servicio en lo que concierne a atención de incidentes y casos por parte de la OI DT	Informes mensuales en los que se evidencian cumplimientos en tiempos establecidos superiores al 80%	2024-01-01 2024-12-31	Calidad del servicio en atención de incidentes y requerimientos	10%	5%	100%	5%	100%	100%	10%	Carpetas con los diferentes documentos de soporte	Z:\EDL DG\2024\O\DT\Evidencias Semestre 2
					Gestión en la materialización de riesgos de operación de TI									
					Habilitación de mecanismos que permitan el trabajo en casa									
					0									
0														
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>														
5	Transformacion institucional	Fomentar el trabajo en equipo y la capacitación del mismo	Evidencias de jornadas de integración así como de capacitaciones realizadas por el equipo de trabajo	2024-01-01 2024-12-31	Actividades de integración del equipo de trabajo	10%	4%	100%	6%	100%	100%	10%	Carpetas con los diferentes documentos de soporte	Z:\EDL DG\2024\O\DT\Evidencias Semestre 2
					Retroalimentación frente a los compromisos establecidos en la evaluación de desempeño									
					Fortalecimiento de las competencias técnicas de los funcionarios de la OI DT									
					0									
0														
<b>Total</b>						<b>100%</b>						<b>98%</b>		

FECHA: 28/02/2025  
 VIGENCIA: 2024

Firma del Superior Jerárquico: *Maria del Rosario Gonzalez*  
 Firmado digitalmente por María del Rosario González Márquez

Firma del Gerente Público: *[Firma]*  
 Firmado digitalmente por [Nombre] [Cargo]

### Crterios de valoracion

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5]			Autovaloración	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	5	5	4,7	4,9	Comentario superior: Destaco la participación en contextos de gestión de conocimiento y los espacios que busca para su difusión.
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	4			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	5	4,5			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0	0,9			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5	4,7	4,7	Comentario superior: La participación en escenarios que permiten el reconocimiento de nuevas tecnologías implica revisar como se implementa en el INM ese aprendizaje. Se sugiere concretar una estrategia, cuyos resultados en la medida de lo posible, sean medibles. Comentario par: Fortalecer la atención de resultados propios de la operación de las otras áreas
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	4,5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	4	5	4			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	4,5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4	5	4			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	4	5	4,5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	4	4			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	4			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	5	4,5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,8	1,0	0,9					
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	4	4,5	4,6	4,9	Comentario par: Fortalecer la atención de resultados que impactan la operación de otras áreas
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	4,5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	4	4,5			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4,5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	4,5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	0,9	0,9					
		Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	4,5			
		Anteponen las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	5			

<b>Compromiso con la organización</b>	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5	4,7	<b>5,0</b>	Par: Se destaca por su constante apoyo a la entidad y disposición para colaborar con la gente.
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	4,5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5	5			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0	1,0			
<b>Trabajo en equipo</b>	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	4	5	4,5	<b>4,7</b>	Comentario superior: Se sugiere mantener el ofrecimiento de apoyar a las áreas misionales, para el entendimiento e incorporación de los elementos de transformación digital en metrología. Comentario par: Fortalecer el relacionamiento con todos los involucrados en la atención de necesidades
		Respetar la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	4,5			
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	4	5	5			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	4	5	5			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	4	4,5			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,8	0,9	1,0					
<b>Adaptación al cambio</b>	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	5	4,5	4,7	<b>4,9</b>	Comentario superior: Destaco la adaptación al cambio.
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	5	4			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	5	4,5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	4,5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0	0,9					
<b>Resolución de conflictos</b>	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	4	4,5	4,5	<b>4,6</b>	Comentario superior: Destaco la capacidad de buscar soluciones estructuradas a largo plazo. Insisto en continuar apoyando la búsqueda de soluciones en otras áreas apartir de la experiencia Comentario
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	4,5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	4	5	4,5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	4	5	4,5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	4,5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,8	1,0	0,9					
<b>Visión estratégica</b>	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	5	4,7	<b>4,8</b>	Par: Se puede fortalecer más la relación con las otras áreas involucradas.
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	4	5			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	4	5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	4,5			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	4,5			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	4	5	4			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,9	0,9	0,9			
<b>Planeación</b>	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos	Prevé situaciones y escenarios futuros.	5	5	4,5	4,5	<b>4,7</b>	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.	5	5	4			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	5	4,5			

	para alcanzarlas.	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	4	5	4,5			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	4,5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	4	5	4,5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>2,8</b>	<b>1,0</b>	<b>0,9</b>			
<b>Toma de decisiones</b>	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	4,5	4,6	4,8	Par: Fortalecer la atención de las necesidades de las áreas revisando ajustes a realizar internamente para ejecutar las actividades a cargo de manera adecuada.
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	4,5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	4	4	4,5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	4,5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>2,9</b>	<b>1,0</b>	<b>0,9</b>			
<b>Gestión del desarrollo de las personas</b>	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5	4,8	4,5	Par: Se puede fortalecer el relacionamiento interáreas dada la transversalidad de los temas a cargo.
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4	4	4,5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4	5	4			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	4,5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	4	4	4,5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	4,5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>2,7</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>			
<b>Pensamiento sistémico</b>	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5	4,8	4,8	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	4,5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	4,5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	4	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	4	5	4,5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>2,9</b>	<b>1,0</b>	<b>0,9</b>			
<b>Liderazgo efectivo</b>	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	4	4	5	4,7	4,6	
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	4,5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	4	5	5			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	4,5			

		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	4,5		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	4	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			2,7	1,0	1,0		

<b>Valoracion final</b>	<b>5</b>	<b>95%</b>
-------------------------	----------	------------

**FECHA**

2024-12-31

**VIGENCIA**

2024

**Firma del Superior Jerárquico**

  
**Firma del Gerente Público**

Firmado digitalmente por Rodolfo Manuel Gómez Rodríguez  
Nombre de reconocimiento (DN): cn=Rodolfo Manuel Gómez Rodríguez, cn=Instituto Nacional de Investigación en Ciencia de Alimentos y Desarrollo Tecnológico, email=gomezr@inn.gov.ec, c=EC

**Evaluación Final**

Nombre del Gerente Público: RODOLFO MANUEL GÓMEZ  
Área en la que se desempeña: OFICINA DE INFORMÁTICA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO  
Fecha: 2024-12-31

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	98%	79%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	95%	19%
PONDERADO	20%	
<b>NOTA FINAL</b>		<b>98%</b>

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>98%</b>
---------------------------	------------

**Comentarios de retroalimentación**

**Compromisos Gerenciales - Pilares**

**Competencias - Ejes**

Firmado digitalmente por Rodolfo  
Manuel Gómez Rodríguez  
Nombre de reconocimiento (DN):  
cn=Rodolfo Manuel Gómez  
Rodríguez, o=Instituto Nacional de  
Metrología, su=Oficina de  
Informática y Desarrollo  
Tecnológico,  
email=rofeest@inm.gov.co, c=CO

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

VIGENCIA: 2024